

Factores de vulnerabilidad femenina que impiden la inserción laboral ordenada

Factors of female vulnerability that prevent the ordered labor insertion

Ma. Soledad Castellanos Villarruel

Lucio Guzmán Mares

Jesús Ruiz Flores

Magdiel Gómez Muñiz

Universidad de Guadalajara

Resumen

El propósito de este estudio fue encontrar y evaluar los factores de vulnerabilidad femenina que impide una inserción laboral ordenada, teóricamente vista como, el conjunto de procesos por los que la egresada inicia y se mantiene exitosamente en el ejercicio de una actividad profesional estable. Se sostiene en el método inductivo con enfoque cuanti-cualitativo, recolectando tanto evidencias empíricas etnográficas de vida cotidiana a 258 universitarias de todos los semestres de licenciatura de las 13 carreras que oferta el Centro Universitario de Ciénega de la Universidad de Guadalajara, como la aplicación de una encuesta estructurada que nos lleva a responder si ¿la vulnerabilidad laboral tiene relación directa con las desigualdades de género? Las conclusiones del estudio muestran diferencias y discrimi-

Abstract

The objective of the present study was to find and evaluate the risk factors for female vulnerability that prevents an arranged labor insertion, theoretically defined as the set of processes in which the graduate starts and stays successfully at the practice of a stable professional activity. The inductive method with a qualitative and quantitative approach was used, collecting empirical ethnographic evidences of daily life from 258 female college students at all grades of the thirteen careers that Centro Universitario de la Ciénega from the Universidad de Guadalajara offers and by the application of a structured poll It leads us to answer if Does the organized labor insertion have a relation with female vulnerability? The conclusions of the present study show the disadvantages and discrimination at the social, economic,

minación en aspectos sociales, económicos, académicos y familiares que limitan el desarrollo laboral y la conciliación escuela-trabajo-familia, por lo que proponemos la creación de políticas públicas del Estado Mexicano que contribuyan a un cambio más equitativo e igualitario para erradicar de una vez por todas la vulnerabilidad laboral de las profesionistas.

Palabras clave

Inserción laboral, vulnerabilidad, mujeres universitarias, inequidad laboral, conciliación.

academic and familiar aspects so we propose the creation of public politics of the Mexican State that promote to a more equitable and egalitarian change to eradicate all the labor vulnerability of female professionals once for all.

Keywords

Labor insertion, vulnerability, female college students, labor inequality, conciliation

Introducción

La ciudadanía moderna está tensionada por estar a la par de los cambios tecnológicos y regulaciones que cada vez son más voraces. Se reforman leyes, se realizan cambios estructurales donde el género tiende a priorizarse en busca de la igualdad formal o jurídica, cuando la desigualdad real o socioeconómica cada vez está más marcada (Ingaramo, 2013).

Salido (2006) afirma que la participación laboral femenina se ha ido transformando en objeto de interés público y este hecho ha producido una transformación de género; sin embargo, en México aún hay poca información relevante que muestre tanto datos contundentes acerca de factores de vulnerabilidad laboral femenina, como de programas de apoyo que impacten favorablemente en las mujeres estudiantes-trabajadoras-con pareja e hijos, para que pueden incursionar de forma conciliada al mercado laboral. Hay escasez de políticas públicas y organizacionales que les facilite estudiar, trabajar y administrar un hogar; por ello las empresas optan por seleccionar hombres.

En este sentido Jiménez y Moyano (2008) sugieren crear políticas organizacionales como un factor para fomentar el equilibrio entre trabajo y familia, y así encontrar una relación positiva tanto en la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales (Weitzman, 2001; Anderson, Coffey y Byerly, 2002). Medidas como la flexibilidad de ho-

rarios, servicios de asistencia en labores domésticas, permisos laborales y, en general, beneficios organizacionales, han mostrado un incremento en los niveles de bienestar y satisfacción en las trabajadoras (Geenhaus y Parasuraman, 1999; Frye y Breaugh, 2004; Lapierre y Allen, 2006). Dallimore y Mickel (2006) señalan que existe evidencia suficiente para que se creen e implementen políticas organizacionales integradoras de la vida personal y profesional, ya que ello produce beneficios tanto para la trabajadora —menor nivel de estrés y presión, más control en el trabajo, mayor tiempo para la familia— como para la empresa —reduciendo ausentismo, incrementando la productividad—, entre otras.

Surge así la necesidad de atender aspectos de conciliación escuela-trabajo-familia, el cual se refiere a crear iniciativas adicionales a las escasas establecidas por la Ley Federal del Trabajo (LFT) que no trata aspectos de responsabilidades familiares, sino solo temas relacionados con embarazo, maternidad y lactancia. La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) que ofrecen beneficiar a las empleadas a través de guarderías solamente. Actualmente se discute la posibilidad de una reforma a la Ley Federal del Trabajo con intensos debates en torno a su contenido y orientación, que refiere tres propuestas que marcan lineamientos para incluir la equidad de género, promovidas por sindicalistas y diputadas que han demostrado que la perspectiva de género debe ser transversal, esperando que dichas modificaciones “lleguen a ser realmente efectivas cuando en la empresa exista una cultura y un apoyo directivo constante y consistente” (Jiménez y Gómez, 2015: 291).

Las medidas cuando se analizan desde un punto de vista de género, se puede decir que impactan directamente a la mujer, quien sigue siendo la principal, y a veces la única, responsable del trabajo hogareño (Grzywacz y Butler, 2005). Al respecto y para sustentar la necesidad de modificaciones a la LFT, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) en su *Reporte sobre la discriminación en México, 2012*, capítulo sobre Trabajo, afirma que las mujeres, en relación a los hombres, sufren de discriminación salarial, pues reciben un pago inferior

por igual trabajo y no tienen una participación equitativa de las ventajitas y dignificación del empleo y, en muchos casos, carecen de prestaciones y seguridad laboral.

En este sentido, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2012: pp. 132), en el reporte *Mujeres y Hombres en México* indica que “la feminización, la segregación ocupacional y la discriminación laboral no es resultado únicamente de las características de los trabajadores y de los factores económicos presentes en el mercado de trabajo, sino además de los factores sociales y culturales que influyen en la participación económica de hombres y mujeres”. Por otro lado, la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL, 2017) publicó un *Estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México (1994-2001)* en donde destaca que el hombre gana más que la mujer, y que esta diferencia de ingresos tiene una proporción que no explican las diferencias en dotaciones de capital humano, lo que “es un indicio de comportamientos discriminatorios hacia la mujer”.

Respecto a salarios, de acuerdo con el estudio anual sobre educación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2016), se demuestra que las mujeres universitarias entre 18-24 años de edad ganan solo un 66% en comparación con los hombres, lo que representa mayor riesgo de estar en situación vulnerable identificando una brecha porcentual de 28 puntos, siendo la mayor de todos los países de la OCDE, cuyo promedio es de sólo un 2%.

Por lo anterior, la hipótesis que guía este estudio fue la siguiente, existe precariedad laboral al participar en subempleo de bajo salario y escasa seguridad social contribuyendo a la vulnerabilidad laboral femenina, a la discriminación y a la falta de conciliación trabajo-familia.

Referentes teóricos

De acuerdo con Treviño (2007) los factores de vulnerabilidad son aquellos que derivan de las pautas de participación laboral no deseadas, por razones relacionadas con la responsabilidad familiar, y con la disponibilidad de servicios para atender las responsabilidades del hogar.

Horbath (2012) asegura que la vulnerabilidad laboral es una manifestación de la precariedad de las condiciones del empleo a la que se enfrentan los/as trabajadores/as en el mercado de trabajo. Es la inestabilidad de los empleos, la fluctuación de los ingresos, el impacto negativo de la familia y la contratación temporal. Según lo señalado por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2003) la vulnerabilidad es el resultado de la exposición a riesgos, aunado a la incapacidad para enfrentarlos y la inhabilidad para adaptarse activamente.

En la última década se han resaltado prácticas que buscan el equilibrio familiar o el promover la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo (Bourhis y Mekkaoui, 2010:99) un asunto que va de la mano del tema ‘cultura trabajo-familia’ definida como las concepciones compartidas, creencias y valores respecto al grado en que la organización apoya y valora la integración del trabajo y la vida familiar (Thompson, Beauvais y Lyness, 1999).

En general, la cultura trabajo-familia es descrita como una filosofía o la estructura de creencias que es sensible a las necesidades familiares y que está a favor de que el trabajador pueda armonizar su trabajo con su vida familiar (Warren y Johnson, 1995; Allen, 2001; Mauno, Kinnunen y Pyykkö, 2005).

Tal como se sugieren en los estudios sobre conciliación trabajo-familia, donde usamos como referentes teóricos a Voydanoff (2005) quien confirma que a pesar del gran auge que ha tenido, no se ha logrado llegar a un consenso sobre una definición de lo que el equilibrio trabajo-familia conlleva, y que se define como, el logro de experiencias satisfactorias en todos los ámbitos de la vida que requiere de recursos personales, tales como la energía, el tiempo y el compromiso, que deben estar bien distribuidos a través de los dominios; mientras que Clark (2000:719) define el concepto en términos de “la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en casa con un mínimo de conflicto de rol”. Del mismo modo, Voydanoff (2005) menciona que este equilibrio es considerado como una evaluación global, en la que los recursos del trabajo y la familia son suficientes para satisfacer las demandas, de tal manera que la participación es eficaz en ambos dominios.

Sin embargo, en México se cree que la conciliación trabajo-familia sigue siendo un asunto de mujeres, que son ellas las que piden excedencias o reducen su jornada laboral para cuidar de los hijos cuando nacen, y como consecuencia el mercado laboral las discrimina por ser madres, o por el simple hecho de que puedan serlo; lo que se llama discriminación estadística.

El rol de cuidadoras que la *sociedad patriarcal* impuso a las mujeres sigue siendo hoy una realidad. Las empresas ven a las mujeres como menos disponibles para el empleo al considerar que es una responsabilidad suya hacerse cargo de los cuidados del hogar. Mientras no exista corresponsabilidad en los cuidados, en donde participe de manera equitativa la pareja, se tenga acceso a recursos para el apoyo y cuidado de los hijos la igualdad no será posible.

Sí, ahora es más común la participación de las mujeres en el campo laboral independientemente del estado civil, pero el tiempo no ha logrado generar cambios significativos en el rol que tienen en la esfera doméstica, que rara vez se esgrime el *absentismo* masculino en el trabajo doméstico (Treviño, 2007) en el caso de las estudiantes casadas y los comportamientos o roles del hogar de las hijas solteras al ser estudiantes o profesionistas.

Es cierto que el proceso de interacción académica, social, laboral, económica y profesional de la joven inicia en el seno familiar, donde interactúa conforme el espejo doméstico o familiar del padre, la madre, los hermanos mayores y/o el esposo. Las expectativas personales de la profesionista nacen o se hacen bajo influencia sociocultural, siendo en ocasiones vulnerables a la motivación o desmotivación que le inyectan con la perspectiva de los familiares. Para una mujer mexicana, lograr un equilibrio entre los roles que juega como hija/esposa, trabajadora y estudiante es un gran reto (Ingaramo, 2013), aunque la respuesta a esa presión no debiera ser fatigante (Treviño, 2007) ya que —al menos en teoría— los avances de las reformas políticas y legales van dirigidas a la equidad, igualdad, reparto de la carga total del trabajo doméstico y cívico; siguiendo las palabras de Vogel-Polski (2001).

El factor principal que consideramos en la posible vulnerabilidad laboral de las mujeres, es la *familia regional*, quien funge como vigilante o instructor de la hija/esposa que trabaja y estudia para alcanzar una mejor calidad de vida y llegar a la plenitud del desarrollo profesional. Analizamos los factores *cultura y patriarcado* como variables incluyentes para la toma de decisiones o integración al mercado de trabajo de las universitarias participantes en el estudio e identificamos que la “cultura” sintetizada por Aguilar, *et al.* (2014) como los valores, lenguaje, educación, tecnología, costumbres, facultades y corporales; la cual es usualmente heredada por las madres y abuelas.

Para Pérez, Ortega y Mendoza (2014) todo desarrollo regional de una sociedad tiene que ver con la participación de un *patriarcado occidental* que no permite la construcción de la equidad frente a la inequidad en las condiciones económicas de salarios y de vida de las mujeres. Dichos autores determinan que el patriarcado crea para su beneficio, diversos grados de semiesclavitud de las mujeres en la casa, en el empleo y en la economía y hace que ellas dependan y se sometan al poder y deseos de los hombres. Así es como las recluye en las casas y en el trabajo doméstico, sin salario ni reconocimiento social, alejándolas del trabajo externo remunerado, de toda oportunidad de realización y del saber; sobre todo, al acceso al poder en la sociedad. Ante esto se hizo necesario analizar la construcción de la inequidad económica y laboral femenina, así como el impacto de este, en mujeres trabajadoras estudiantes y/o egresadas de la Universidad en la Ciénega de Jalisco, México.

Otro factor de vulnerabilidad encontrado como elemento de riesgo laboral para las estudiantes-trabajadoras con familia, es *el capital relacional*, el cual podemos definir como redes de cooperación y que muchas de las veces pueden ser un elemento apropiado para incentivar que las mujeres se vinculen con organismos económicos y les resulte más sencillo el insertarse al mercado del trabajo (Lambert, 1990).

Para este estudio se consideraron los vínculos tales como amistades, maestros/as, compañeros/as, jefes/as de las universitarias, ya sea que afecten de una manera positiva o negativa la situación laboral de una persona. Aryee, Srinivas y Tan (2005) reportan una relación positiva al

examinar la influencia del equilibrio trabajo-familia sobre el “capital relacional” que integra la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Shifley (2003) realizando entrevistas personales y observaciones directas, identifica como variables organizacionales claves, para la calidad de vida de los trabajadores; la existencia de un contexto de seguridad de ingresos y estabilidad laboral y, fundamentalmente, políticas que refuercen la autonomía en los trabajadores (ausencia de jerarquía formal).

Esta consideración de factores involucrados en los ambientes organizacionales saludables es corroborado en otros estudios, por ejemplo, el de Lowe, Schellenberg y Shannon (2003) donde se encuentra una relación significativa en la percepción que los empleados reportan de ambientes de trabajo considerados saludables como la satisfacción laboral, los niveles de compromiso, clima organizacional, los niveles de ausentismo y en el grado de permanencia de éstos en las organizaciones.

En este sentido, la participación de las mujeres en el mercado activo de trabajo ha venido en aumento desde hace ya algunas décadas en México; sin embargo, nuestra cultura tradicional mexicana que asigna a las mujeres el rol de “amas de casa” y a los hombres el de “proveedores” —aunque se crea que está cambiando—, la difícil situación económica por la que atraviesan la mayoría de las familias ha hecho que las mujeres contribuyan al sostenimiento y a la búsqueda del aumento de los niveles de bienestar del hogar. Todo ello, en un contexto de desventajas con respecto a los varones, sobre todo en lo que a ingresos monetarios y cuidados se refiere; disminuyendo las posibilidades para que la mujer pueda encontrar empleo, el tipo de ocupación y acceso a la educación que prefiera.

Sobre Ocotlán y el Centro Universitario de Ciénega

La región de la Ciénega está conformada por trece municipios. Según el censo de 2015 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2016), Ocotlán concentra la mayoría de la población, con 92,967 personas y una densidad de 94.65 habitantes por kilómetro cuadrado. La ciudad de Ocotlán es el centro de acopio de una gran zona de producción de leche, es proveedor de Nestlé y forma parte de una zona de alta ca-

pacidad agrícola, de tipo extensivo y agropecuario con suelos fértiles. La industria es básicamente manufacturera.

La cabecera municipal, por sus características territoriales y recursos acuíferos, ha tenido indudable vocación industrial. Aunque esta actividad ha disminuido en los últimos años, la industria mueblera ha repuntado su producción desde 2012, y Ocotlán continúa siendo uno de los principales proveedores de muebles dentro y fuera del país (González *et al.*, 2016).

Según el INEGI, Ocotlán cuenta con el 40% de la población activa. Cabe mencionar que el 35.63% de la población activa nacional cuenta con educación media superior y superior (abril 2017, INEGI). Asimismo, es pertinente recordar que la tasa neta de la población (TNP) con participación económica en el estado de Jalisco es de 62.3%, contra el 59.2 a escala nacional.

En este sentido, en 1994, el Consejo General Universitario de la Universidad de Guadalajara autorizó la creación del Centro Universitario de la Ciénega y es hoy la opción más importante de educación superior en la región Ciénega del estado de Jalisco, así como para municipios de la región Altos¹ y del vecino estado de Michoacán. El Cuciénega cuenta con tres sedes ubicadas en las ciudades de Ocotlán, La Barca y Atotonilco El Alto, abarcando una matrícula activa de más de 7000 estudiantes de los cuales el 48% son mujeres.

Metodología

Este estudio parte desde el método inductivo con enfoque cuanti-cualitativo con apoyo en investigación etnográfica descriptiva que plantea interrogantes acerca de la situación de vulnerabilidad y cómo se enfrenta en México la conciliación trabajo-familia, a modo de contrastar los resultados del estudio social con la reconstrucción teórica para encontrar la coherencia entre las interpretaciones del autor y la realidad estudiada.

¹ Otros centros universitarios temáticos son: Centro Universitario de Arte, Arquitectura y Diseño (CUAAD); Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias (CUCBA); Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingenierías (CUCEI) y Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS).

Se recolectaron evidencias empíricas y documentales a través de encuestas estructuradas de opción múltiple y entrevistas participativas de profundidad. Se hicieron observaciones etnográficas de vida cotidiana patriarcal de 258 universitarias de todos los semestre de licenciatura de las 13 carreras que oferta el Centro Universitario de Ciénega, y se recolectaron relatos de vida de inequidad laboral femenina y patriarcado durante el trabajo tutorial de los ciclos escolares 2016 "A"/2017 "B".

Se analizaron y compararon algunos de los principales indicadores históricos económicos y del empleo, de y para las mujeres, en este municipio, independientemente si son de origen foráneo o local. Una vez identificada la población que cumple con los criterios de inclusión, se determina el tipo de muestra, la cual fue aleatoria y no probabilística resultante de la base de datos de inserción laboral al filtrar los formularios en STATA.²

Nuestra base de datos está compuesta por aproximadamente 580 universitarios encuestados en los ciclos escolares 2016A, 2016B, 2017A y 2017B, encontrados de forma aleatoria al visitar las aulas de la Universidad. De ésta base de datos general, se filtró la información para seleccionar las mujeres en cuanto a situación académica, laboral, condiciones de trabajo, y expectativas de desarrollo profesional. Se identificaron 258 mujeres que son la muestra del presente estudio. El formulario utilizado fue validado por el área de control escolar al verificar que las encuestadas están formalmente inscritas en la Universidad de Guadalajara, mismas que ostentan un código escolar y pertenecen al software institucional SIAU.³

² STATA es un paquete de software estadístico creado en 1985 por StataCorp. Es utilizado principalmente por instituciones académicas y empresariales dedicadas a la investigación, especialmente en economía, sociología, ciencias políticas, biomedicina, geoquímica y epidemiología, entre otras.

³ El SIAU Sistema Integral de Información y Administración Universitaria se define como un conjunto de elementos que conforman la estructura administrativa de la Universidad en todos sus niveles (General, Centros Universitarios, Sistema de Educación Media Superior, Unidades Académicas, Departamentos y Escuelas), por lo que el SIAU opera en todos los procesos tanto en la administración de los recursos, como en los de la gestión académica. Así mismo, en la generación, mantenimiento y el uso de la información institucional.

Resultados

Al semestre egresan en la ciudad de Ocotlán, Jalisco; un promedio 900 jóvenes que deben ser insertados al mercado de trabajo, entre los cuales el 44% son mujeres. Las universitarias de Ocotlán, Jalisco; ven al trabajo como un medio para adquirir experiencia profesional; sin embargo, las empresas existentes en la región privilegian el subempleo, los bajos salarios y el desaprovechamiento de su capital intelectual, para minimizar los costos de operación.

De acuerdo a la tabla de salarios mínimos por oficios al 2018 que expide la Comisión de Salarios Mínimos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2018), el mismo corresponde a 88.36 pesos diarios mientras que el salario mínimo en Jalisco por una actividad profesional para los profesionistas recién egresados, es decir, aquellos que tienen entre 20 y 26 años de edad, ganan un salario promedio de ocho mil 161 pesos mensuales (Nájera, 2018). Mientras tanto, datos del Instituto Mexicano del Seguro Social, señalan que en sus registros en Jalisco al 2014 se paga un salario diario de 244 pesos y que tienen beneficios de seguridad social tales como Infonavit, servicio de salud, prestaciones anuales, seguridad para la familia directa, pensiones, entre otras.

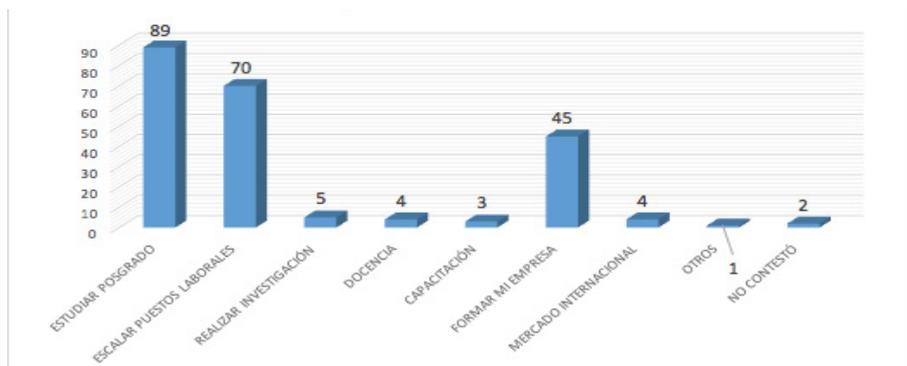
Según los estudios de Montes y Groves (2016) aunque exista igualdad de títulos y formación, las mujeres son discriminadas en el mercado de trabajo. La desigualdad se manifiesta en las oportunidades, salarios y estabilidad de los empleos entre varones y mujeres jóvenes que tienen el mismo título educativo y la misma formación (Couppie, *et al.*, 2006) incluso les resulta prácticamente imposible acceder a ciertos puestos de trabajo, sobre todo aquellos asociados al mundo masculino por más que la formación recibida las habilite a emplearse en ellos (Miranda, 2010). Podemos correlacionar que lo que sucede en Ocotlán es coincidentemente debido a lo que refieren Montes y Groves (2016) quienes sostienen que son muchos los estudios que muestran las desigualdades que caracterizan a los procesos de inserción al trabajo de los jóvenes. Como consecuencia de los profundos cambios en el mundo laboral y de los quiebres en el vínculo entre educación y empleo, la posibilidad de acceder a un trabajo estable no resulta fácil para ninguna joven. Sin embargo, aquellas

que provienen de hogares de bajos ingresos tienen escaso o nulo acceso a empleos de calidad y suelen emplearse en trabajos inestables y precarios como sucede en nuestros hallazgos. En el aspecto laboral de las estudiantes encontramos que el 43% tienen actividad laboral de medio tiempo, así como actividad comercial (véase ilustración 1) mientras que del porcentaje que trabaja, el 66% recibe salario menor a 3 mil pesos mensuales (ver ilustración 2) lo que confirma que en Ocotlán existe precariedad laboral en las mujeres porque el sueldo es bajo, no se les contrata formalmente, no se les brinda seguridad social ni se les respetan sus derechos de acuerdo a lo reglamentado en las Leyes.

Pudiera justificarse que el sueldo que reciben es en proporción a la temporalidad; sin embargo, no corresponde utilizar ese criterio porque su jornada de trabajo es de 8 horas reglamentarias. La condición laboral mostrada en la gráfica 1, determina la falta de contratación definitiva y la seguridad laboral de la que carecen, ya que estar de eventual, temporal o base temporal representa para los empleadores poca inversión. Esta información representa vulnerabilidad salarial, discriminación y abuso profesional.

En otro sentido, se identificaron las expectativas de desarrollo de las estudiantes para valorar los motivos que las impulsan a enfrentar su situación y en lo general todas desean seguirse desarrollando en áreas académicas, de emprendimiento o como directivas.

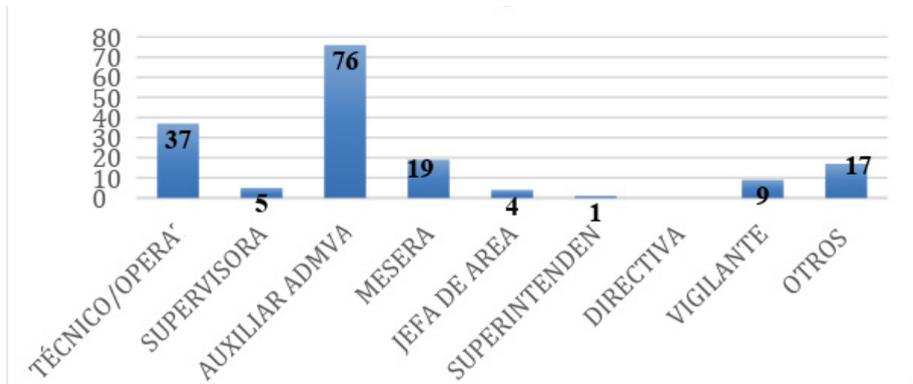
Gráfica 1
Expectativas de desarrollo a cinco años



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

Las entrevistas muestran que es muy difícil enfrentar tantas situaciones juntas (escuela, cuidados, trabajo) y que les gustaría que la sociedad fuera más comprensiva así como los maestros/as porque en su mayoría ellos/as son los primeros/as en truncarles el futuro después de sus padres/esposo (*capital relacional*); sin embargo, este sueño se ve muy lejano puesto que actualmente (a punto de egresar) realizan actividades de apoyo administrativo u operativas en algún proceso de producción, entre otros subempleos.

Gráfica 2
Puestos de trabajo actual ocupados por las femeninas



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

Las principales actividades que realizan las recién egresadas tienen relación con subempleo, trabajo no profesionalizante y precario. Si observamos los comportamientos de nuestros datos, los rangos de “subordinado y remunerado incrementó en el año 2017 a diferencia del 2013 en las mujeres. La brecha salarial entre hombres y mujeres está muy diferenciada.

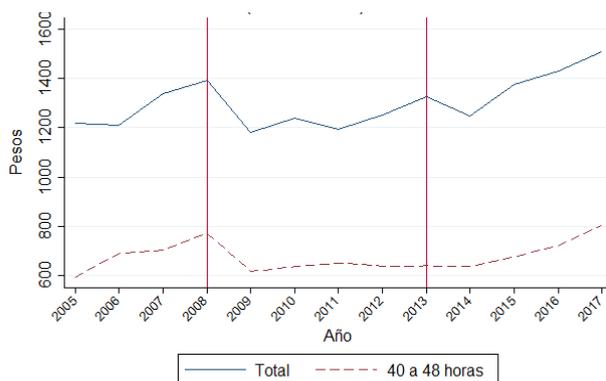
Si prevalecen las tendencias actuales, se necesitarán 70 años para colmar la brecha salarial por razón de género: a escala mundial, la brecha salarial entre hombres y mujeres se estima en el 23%; en otras palabras, las mujeres ganan el 77% de lo que ganan los hombres; esto se traduce en un menor acceso a la protección social, en particular las prestaciones de maternidad y de vejez. Tasas más bajas de empleo asalariado formal,

junto con menos horas de trabajo y menos años de empleo asegurado para las mujeres, tienen consecuencias negativas para las primas de antigüedad en la retribución, así como para la cobertura de regímenes contributivos relacionados con el empleo. En particular, las prestaciones pecuniarias de maternidad y la atención de salud son fundamentales para atender las necesidades específicas de las mujeres durante sus años activos, al igual que unas pensiones adecuadas para las mujeres en la vejez. Como consecuencia de la brecha de género en el trabajo, la cobertura (tanto legal como efectiva) de los regímenes contributivos obligatorios de protección social es menor para las mujeres que para los hombres.

De forma secundaria investigamos los promedios nacionales de subempleo o actividad económica nacional e identificamos que en Ocotlán existe una gran similitud con lo que ocurre en México. En este sentido, en México las mujeres son altamente vulneradas respecto a los hombres en el periodo 2005-2017 en factores de discriminación y marginación.

Nuestras gráficas identifican la brecha en pesos al mes; sin embargo, existe no sólo discriminación económica en lo laboral.

Gráfica 3
Diferencias salariales en México por género, 2005-2017
(pesos al mes)



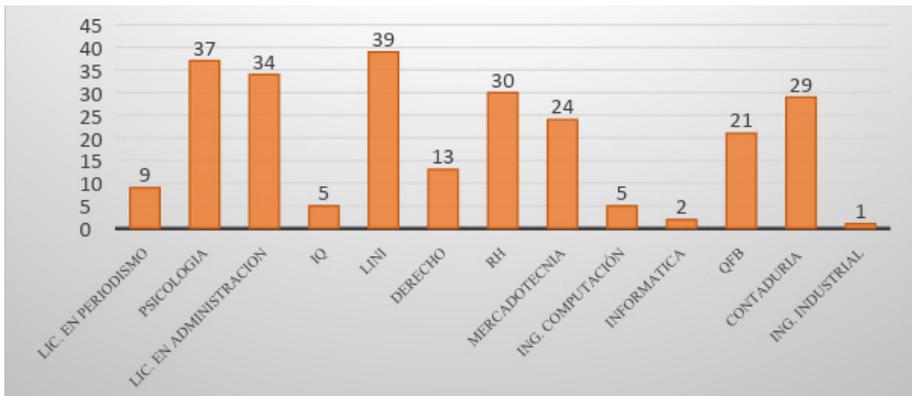
Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENOE (INEGI), segundos trimestres de cada año.

El comportamiento de la gráfica 3 identifica las diferencias salariales entre hombres y mujeres por periodo en México, donde se cree que existiera mayor índices de vulnerabilidad laboral por la discriminación salarial en tanto que en la gráfica 4 señalamos a las estudiantes/trabajadoras que contestaron las encuestas y de quienes se obtuvieron los elementos necesarios para la identificación de factores de riesgo, que nos llevó a comprender los procesos de inserción laboral y con ello valorar la detección de vulnerabilidad laboral desde la familia, el trabajo y el capital relacional de las mujeres participantes en el estudio.

Sobre las carreras estudiadas y las oportunidades de intercambio académico

Se rescataron datos de alumnas que estudian en las 13 carreras universitarias del Cuciénega, de las que se identifican más población en las carreras de las ciencias económico-administrativas y de psicología.

Gráfica 4
Femeninas por carrera



Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta.

En la gráfica es posible notar la distribución de la matrícula según orientación disciplinaria, donde las estudiantes cursan carreras más relacionadas a las áreas de ciencias sociales y humanidades, que aquellas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

Uno de los aspectos que más abona a la vida estudiantil y profesional son los intercambios académicos. El intercambio académico es una estrategia de colaboración para mejorar las circunstancias que favorecen el protagonismo femenino en las relaciones académicas entre países construyendo redes formales como agentes de diálogo y la internacionalización de los movimientos asociativos femeninos (Piñón, 2015). Aunque el Centro Universitario de la Ciénega ofrece diversos programas de intercambios nacionales e internacionales, las estudiantes no pueden aspirar a ellos por sus condiciones familiares.

Gráfica 5
Detección de vulnerabilidad en la familia



Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta.

Referente a nuestro estudio, de las estudiantes que respondieron sobre el deseo de estudiar fuera de la ciudad y no lo lograron, respondió el 17.2% que fue por falta de permiso de sus padres y el 37.9% por falta de presupuesto familiar. Los anteriores resultados van en concordancia al nivel de estudio de los padres ya que la decisión para estudiar y elegir la carrera, se identificó que la falta de estudios de los padres tiene una amplia influencia.

El 76% de ambos padres no cuenta con licenciatura, lo que significa un desconocimiento del sistema educativo y los procesos de formación que requieren sus hijas puesto que no vivieron la experiencia escolar y no tienen una visión amplia sobre la importancia del desarrollo e

independencia de las mujeres en el ámbito laboral. El análisis de los datos a nivel nacional muestra un incremento en la participación laboral de las mujeres debido a: a) Reducción en el número de hijos, que a principios de los setenta era de siete por mujer; para 1990 se redujo hasta 3.4 y 2.2, b) para 2003 el aumento de rupturas conyugales por separación o divorcio ha convertido a muchas mujeres en jefas de familia, c) aumento de los niveles de escolaridad de las mujeres; d) caída del ingreso real de los trabajadores en general y la e) creciente inestabilidad en el empleo. En consecuencia, los cambios en la estructura económica en México han tenido como resultado que la generación de empleos se concentre en el sector terciario.

Identificamos que la mayor incorporación de la mujer al mundo del trabajo en las últimas décadas no ha ido de la mano de una disminución de las brechas salariales y de calidad de los empleos con relación a los hombres en América Latina.⁴

Las mujeres están sobre-representadas en ocupaciones de menor calidad y mayor informalidad, como lo demuestra el hecho de que el 54 % de ellas esté en ocupaciones informales, frente a un 48 % de los hombres. Encontramos que la vulnerabilidad de la mujer tiene relación directa con las desigualdades que son consecuencia de las perspectivas tradicionales sobre el lugar y el papel que deben ocupar las mujeres en la sociedad, basadas en prejuicios y discriminaciones en tanto que la brecha de género en las tasas de empleo y de participación en la fuerza de trabajo apenas se ha reducido. “Las mujeres jóvenes se enfrentan al mayor riesgo de desempleo y la calidad de los empleos de las mujeres sigue siendo un desafío porque la situación en el empleo y empleo informal denota una segregación sectorial y ocupacional” (Longo, 2009:118-141). La vulnerabilidad para una inserción laboral ordenada también considera factores tales como la *brecha de género* en la distribución de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, lo que significa que

⁴ Estudio realizado por cinco agencias de la ONU: La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y ONU Mujeres.

las mujeres tienen más probabilidades de menos horas laborales a cambio de una retribución o beneficios.

Cuadro I
Ingreso mensual por condición de ocupación y género

| Ingreso mensual de la población ocupada por condición de ocupación y género | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------|---------|------------|-----------------|
| C_OCUI1C | Mujeres | Hombres | Diferencia | Brecha Salarial |
| Profesionales, técnicos y trabajadores del arte | 8401 | 9889 | 1489 | 15.1% |
| Trabajadores de la educación | 8115 | 9659 | 1543 | 16.0% |
| Funcionarios y directivos | 13700 | 18118 | 4419 | 24.4% |
| Oficinistas | 6261 | 7260 | 999 | 13.8% |
| Trabajadores industriales artesanos y ayudantes | 3406 | 5522 | 2115 | 38.3% |
| Comerciantes | 3327 | 5347 | 2020 | 37.8% |
| Operadores de transporte | 4905 | 6342 | 1437 | 22.7% |
| Trabajadores en servicios personales | 3251 | 4733 | 1482 | 31.3% |
| Trabajadores en protección y vigilancia | 7854 | 7813 | -42 | -0.5% |
| Trabajadores agropecuarios | 2591 | 2928 | 337 | 11.5% |

Fuente: INEGI (2017).

Las mujeres son altamente vulneradas respecto a los hombres en el periodo 2005-2017 en factores de discriminación y marginación; sin embargo, existe no solo discriminación económica en lo salarial, hay alto índice de hostigamiento y desigualdad de género.

Los factores de vulnerabilidad demostrables son los relacionados con la falta de formación profesional de los padres que instrumentan una dirección paternal de imposición y patriarcado con una culturalización y formación desde la infancia pensada en los cuidados, el escaso capital relacional existente que no es explotado con intercambios académicos, internacionalización, como herramienta en la toma de decisiones y ampliación de su visión a futuro y la falta de tutorías tempranas así como la escasez de políticas socioeconómicas que contribuyan a la conciliación trabajo-familia; pero lo más profundo y relevante en lo cualitativo encontrado, es la permisividad de las universitarias ante su estado laboral actual para no cambiar su condición precaria ni exigir sus derechos, permitiendo que su desarrollo y su futuro sea liderado por otros y no con un sentido de logro de sus expectativas profesionales.

Conclusiones

La hipótesis de este estudio es comprobada, ya que sí existe precariedad laboral al participar en subempleo, de bajo salario y escasa seguridad social contribuyendo a la vulnerabilidad laboral femenina, a la discriminación y a la falta de conciliación trabajo-familia y que conduce a la mujer a enfrentar sola su situación de riesgo.

Aunque en México se diga que es un derecho de la mujer mexicana aspirar a la autonomía económica y a un mercado de trabajo equitativo; las mujeres mexicanas enfrentan el desafío de lograr un equilibrio familia-escuela-trabajo sin la incorporación masculina a las tareas domésticas y de cuidado. La vulnerabilidad de la mujer tiene relación directa con las desigualdades consecuencia de las perspectivas tradicionales sobre el lugar y el papel que deben ocupar las mujeres en la sociedad. Las mujeres jóvenes se enfrentan al mayor riesgo de desempleo y la calidad de los empleos de las mujeres sigue siendo un desafío porque la situación en el empleo y empleo informal denota una segregación sectorial.

Propuestas

Como hemos mencionado que la vulnerabilidad es el resultado de la exposición a riesgos, aunado a la incapacidad para enfrentarlos y la inhabilidad para adaptarse activamente; en México hace falta una política pública orientada a crear condiciones que favorezcan al proceso de la conciliación escuela-trabajo-familia. Se puede tomar como referente las políticas aplicadas en países como Chile, Argentina, Venezuela y España, que tienen en común, características similares respecto a los factores de vulnerabilidad laboral de las mujeres; donde las instituciones educativas luchan por una vinculación internacional a través de intercambios escolares, un proceso de inserción laboral estructurado y planeado desde la academia, así como un trabajo equitativo de cuidados entre mujer y pareja desde el seno de la familia, una distribución salarial igualitaria, un acceso ordenado en las trayectorias laborales y seguridad laboral. En España por ejemplo, se simpatiza con la idea de que la mujer joven debe darle prioridad al trabajo antes que a la maternidad, a diferencia de las

mujeres mexicanas quienes presentan un factor vulnerable al considerar que el hombre es el proveedor del hogar y ellas son quien lo cuida; formándose culturalmente en México una educación tradicionalista donde sus madres y abuelas las preparan para ello, siendo esto un signo de autoexclusión a voluntad.

Por lo anterior, las mujeres mexicanas deben ser apoyadas para contrarrestar todos estos desequilibrios que enfrentan, y ellas defender sus derechos como ciudadanas a través de una participación activa en la escuela, en la sociedad, en las empresas y exigirle al gobierno apoyar los tratados internacionales que encaminan hacia la conciliación escuela-trabajo-familia, adquiriendo ellas mismas y el gobierno, un compromiso institucional para responder de manera óptima en cada situación. Lo anterior traería beneficios en la calidad de vida de las mujeres y en el mejoramiento de las relaciones familiares, avanzando hacia la concreción de una distribución más igualitaria de roles entre mujeres que son madres y trabajadoras a la vez.

Lo anterior podría contribuir a materializar un cambio en el mercado de trabajo, de tal manera que las madres trabajadoras no se vean en la necesidad de renunciar o de postergar su desarrollo laboral y profesional realizando mayoritariamente trabajos residuales o más precarios.

Es necesario que en México se trabaje ardua y organizadamente para adquirir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres frente al acceso al empleo, y respecto a las posibilidades de desarrollo y de mejoramiento del nivel de ingresos, ya que puede abrirse la posibilidad de crear relaciones de género más igualitarias y democráticas en la familia, así como una mejor convivencia familiar (Caamaño, 2007). Erradicar la creencia de que, la vida familiar se ve afectada si la mujer lleva a cabo un trabajo de tiempo completo puesto que las mujeres han demostrado que son capaces de emprender acciones de independencia para favorecer la decisión de ser ama de casa.

Por tanto, el diseño y puesta en práctica de una política que coadyuve a disminuir la vulnerabilidad laboral de género, propiciaría un cambio en las prácticas de las tareas del hogar entre parejas, a la participación activa en la toma de decisiones de la hija estudiante, a una sen-

sibilización y actualización de información de los padres en particular, y a toda la sociedad en general. Todo ello contribuiría a la generación de una conciliación escuela-trabajo-familia exitosa.

Referencias bibliográficas

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organization perceptions. En: *Journal of Vocational Behavior*, Elsevier. (58), Issue 3 (pp. 414-435)
- Anderson, S. E.; Coffey, B. S., y Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes En: *Journal of Management, Appalachian State University*, 28, pp. 787-810.
- Aryee, S.; Srinivas, E.S., y Tan, H.H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of workfamily balance in employed parents. En: *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), Hong Kong pp. 132-146.
- Bourhis, A., y Mekkaoui, R. (2010). Beyond work-family balance: Are family-friendly organizations more attractive? En: *Industrial Relations*, 1(65), 98-117.
- Caamaño, E. (2007). Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral chilena. En: *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 2, pp. 171-202.
- Clark, S. (2000). Work cultures and work/family balance. En: *Journal of Vocational Behavior*, 58, pp. 348-365.
- Comisión Económica Para América Latina; Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2003). *Vulnerabilidad Sociodemográfica: viejos y nuevos riesgos para comunidades, hogares y personas*. Brasilia, Brasil: ONU, LC/R.2086.
- Couppie, T.; Dupray, A. y Moullet, S. (2006). De la ségrégation professionnelle á la discrimination salariale. En Flahault, E. (Editor), *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*. PUR, Paris.
- Dallimore, E. y Mickel, A. (2006). Quality of life: Obstacles, advice, and employer assistance. En: *Human Relations*. 59(1), pp. 61-103.
- Frye, N. K. y Breugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. En: *Journal of Business and Psychology*, 19 (2), pp. 197-220.
- Geografía, I. N. (2016). *Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa*. Aguascalientes, Agsc, México: INEGI.
- González, et al. (2016). *Análisis de la proyección financiera de la industria del mueble en México*. Tesis doctoral. Instituto Politécnico Nacional, Ciudad de México.

- Greenhaus, J. H., y Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. En: G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work*: 391-412. Newbury Park, CA: Sage.
- Grzywacz, J., y Butler, A. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation. Testing a theory and distinguishing a construct. En: *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), pp. 97-109.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2012). Datos geográficos de hombres y mujeres productivas. En: López R, Adriana (2001). *El perfil sociodemográfico de los hogares en México 1976-1997*. México: CONAPO 2001, pp. 15-45.
- Jiménez, A. y Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. En: *Diversitas Perspectivas en Psicología*, 2 (11), pp. 5-18.
- Jiménez, F. A. y Moyano, D. E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. En: *UNIVERSUM* (1), pp. 116-133.
- Lambert, S. J. 1990. Processes linking work and family: A critical review and research agenda. En: *Human Relations* (43). pp. 239-257.
- Lapierre, L. y Allen, T. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. En: *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (2), pp. 169-181.
- Longo, M. E. (2009). Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo Trayectorias. En: *Universidad Autónoma de Nuevo León Monterrey, Nuevo León* (11), pp. 118-141.
- Lowe, G.; Schellenberg, G. y Shannon, H. (2003). Correlates of Employees Perceptions of a Healthy Work Environment. En: *American Journal of Health Promotion*. Scielo. Chile. pp. 390-399.
- Mauno, S.; Kinnunen, U. y Pyykkö, M. (2005). Does work-family conflict mediate the relationship between work-family culture and self-reported distress? Evidence from five Finnish organizations. En: *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (78), pp. 509-530.
- Mauno, S.; Kinnunen, U., y Piitulainen, S. (2005). Work-Family Culture in Four Organizations in Finland: Examining antecedents and outcomes. En: *Community, Work and Family* , 8 (2), pp. 115-140.
- Miranda, A. (2010). Educación secundaria, desigualdad y género en Argentina. En: *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 15(45), pp. 571-598.
- Montes, E. y Groves, T. (2016). Mujeres académicas y el reto de la internacionalización. Universidad de Extremadura. En: *Revista Innovación Educativa*. 26, pp. 113-124.

- Nájera, L. C. (26 de 03 de 2018). Recién egresados, condenados a ganar poco. (S. economía, Ed.) *Profesionistas de Jalisco, a media tabla en sueldos.*, pág. s/n.
- Pérez, G. F., Ortega, G. M., y Mendoza, N. M. (2014). Desarrollo regional patriarcal de la Ciénega e inequidad de género. En: F. J. Ruiz, y U. P. South (Ed.), *Complejidad y desafíos de la transformación social*. Actas científicas del Centro de Estudios Sociales y Región. Guadalajara, Jalisco, México (1), pp. 245-265.
- Piñón, P. (2015). *Las mujeres como protagonistas del intercambio académico entre España y los Estados Unidos (1919-1939)*. Tesis doctoral Universidad Nacional de Educación a distancia. Madrid, España.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013). *Informe Regional de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Diagnóstico y propuestas para América Latina. New York, NY. Estados Unidos.
- Salido, O. (2006). La conciliación de la vida familiar y laboral en España hacia un nuevo equilibrio de bienestar. En: Carbonero Gamundi, María Antonia y Levín (comps.), *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina, Argentina*, Homo Sapiens Ediciones, pp. 277-306.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). Informe de Labores *Tasa de Desocupación Nacional, 2001-2007*. (ENOE), México, D.F.
- Shifley, R. (2003). The Organization of Work as a Factor in Social Well-Being. En: *Contemporary Justice Review*, 6(2), Scielo. Chile. pp. 105-125.
- Thompson, C.; Beauvais, L. y Lyness, K. (1999). When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict. En: *Journal of Vocational Behavior* (54), pp. 392-415.
- Treviño, M. R. (2007). Factores e indicadores de vulnerabilidad en la conciliación de empleo y familia. En: *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Ministerio de trabajo e inmigración. Centro de Estudios Demográficos. FIPROS*. pp. 873-896.
- Vogel-Polski, E. (2001). Políticas de género en Unión Europea. En: R. Coord., y E. Nacea. (Ed.), *Democracia paritaria en Europa*. (1), pp. 21-35.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance. A demands and resources approach. En: *Journal of Marriage and Family* (67), pp. 822-836.
- Warren, J. y Johnson, P. (1995). The impact of workplace support on work-family role strain. En: *Family relations*, Dialnet, 44 (2), pp. 163-169.

Sitios web

- Aguilar, P. ; Vargas, M., y Cruz, L. (2014). *Complejidad y desafíos de la transformación social: De la ciencia a la agencia*. En: academia.com Actas del Centro de Estudios Sociales y Regionales consultado el 12 de octubre de 2018. Disponible en https://www.academia.edu/14168360/Complejidad_y_desafios_de_la_transformacion_social_De_la_ciencia_a_la_agencia_Actas_Cientificas_del_Centro_de_Estudios_Sociales_y_Regio_n.
- Hill, E.; Hawkins, A.; Ferris, M. y Weitzman, M. (2001). *Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance*. En: Family Relations (50) pp. 49-58. Consultado el 12 octubre de 2018. Disponible en <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Horbath, J. E. (2012). *Vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México*. En: Papeles de población (5) 21, pp. 57-100. Consultado el 16 de 11 de 2017. Disponible en Papeles de trabajo <http://www.redalyc.org/pdf/112/11202104.pdf>.
- Ingaramo, M. A. (2013). *Los desafíos de la perspectiva de género en la definición de la agenda gubernamental*. En: Cátedra Paralela, 10, 106. Consultado el 16 de Noviembre de 2017. Disponible en http://www.catedraparalela.com.ar/images/rev_articulos/arti00136f001t1.pdf
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2014). *Tabulador de salarios por periodo*. Consultado el 29 de Septiembre de 2018. Disponible en Datos abiertos https://datos.gob.mx/busca/dataset/mexico-prospero-estadisticas-por-entidad-federativa/resource/58d91992-5ead-432e-9d6e-9288f33db8d5?inner_span=True
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2016). *Género, Educación y Trabajo*. Consultado el 18 diciembre 2018, Disponible en http://www.informeget.cl/wp-content/uploads/2016/04/GET_Cmujer-RE-web-2604-1-1.pdf recuperado el 13 de Septiembre, 2018.
- Secretaría del Desarrollo Social (2017). *Estudio sobre igualdad y derechos entre hombres y mujeres*. En: Consultado el 13 de Septiembre 2018.. Disponible <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/Estudio-igualdad-20180206.pdf>

Ma. Soledad Castellanos Villarruel

Mexicana. Doctora en cooperación y bienestar social por la Universidad de Oviedo, España. Actualmente es profesora e investigadora titular del departamento de Negocios. Integrante del cuerpo académico consolidado CA-UDG-562. Líneas de investigación: Inserción laboral, innovación, sustentabilidad y ecodiseño. Certificada por ANFECA y galardonada por la Presea al Mérito Académico, 2018 que otorga la Universidad de Guadalajara.

Lucio Guzmán Mares

Mexicano. Doctor en ingeniería de proyectos por la Universidad Politécnica de Valencia España. Actualmente es profesor investigadora titular adscrito al departamento de negocios del Centro Universitario de la Ciénega. Líneas de investigación: ecodiseño, innovación y desarrollo laboral sostenible.

Jesús Ruiz Flores

Mexicano. Doctor en educación por la Universidad de Guadalajara. Profesor e Investigador Titular de la Universidad de Guadalajara, adscrito al Centro Universitario de la Ciénega, Presidente del CA UDG652. Director del Centro de Estudios Sociales y Regionales (CESOR). Líneas de investigación: educación, políticas públicas y desarrollo regional.

Magdiel Gómez Muñiz

Mexicano. Doctor en cooperación y bienestar social, por la Universidad de Oviedo, España. de Universidad de Guadalajara adscrito al Centro Universitario de la Ciénega. Profesor e investigador titular integrante del cuerpo académico consolidado CA-UDG-562. Líneas de investigación: educación, políticas públicas y desarrollo regional.

Recibido 26/09/18
Aprobado 17/12/18



Endurance, detail of a portrait of Angela Scalisi. Ceramic sculpture. From *Cabeza de barro* exhibit, National Museum of Mexican Art, 2010, curator Gabriel Villa